

# ***Geleceğin Muhasebe Profesyonellerinin Sahip Olması Gereken Yetkinlikler: Muhasebe Profesyoneli Olabilmek İçin Mezun Olunması Gereken Yükseköğretim Program Çıktılarının Analizi<sup>1</sup>***

*Skills That Future Accounting Professionals Should Have: Analysis of The Outcomes of Higher Education Programs To Become an Accounting Professional*

Gülşen ÇAVUŞ\*  
Saime ÖNCE\*\*

## **ÖZ**

Yeni teknoloji, rekabet gücü, dinamizm ve Endüstri 4.0'la birlikte gelen iş dünyasındaki değişikliklerin tümü yeni yetkinliklere duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada; Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında muhasebe profesyoneli olmak için mezun olunması gereken yükseköğretim program çıktılarının, geleceğin muhasebe profesyonellerinden beklenen yetkinlikler bağlamında analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Muhasebe profesyoneli olmak için mezun olunması gereken lisans program çıktıları NVivo 12 paket programı kullanılarak, içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Analiz sonunda program çıktılarında Endüstri 4.0 bağlamında geleceğin muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken yetkinliklerin ne derece yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, yükseköğretim kurumlarının günümüzün rekabetçi dünyasında kişiye özgü yetkinliklerin önemini farkında olduğunu ve optimal bir yetkinlik dengesine sahip mezunlar yetiştirmenin önemli olduğunu göstermektedir. Araştırmamız, muhasebe eğitimi dünyadaki gelişmelerle uyumlu hale getirmek için bir yol haritası sunmak, öğretme ve öğrenme yaklaşımlarını, Endüstri 4.0 bağlamındaki gereksinimlere göre değiştirmek, güncellemek veya odak noktasını belirlemede yardımcı olacaktır.

## **ANAHTAR KELİMELELER**

*Dijital Teknolojiler, Dijital Yetkinlikler, Kişiyeye Özgü Yetkinlikler, Endüstri 4.0, Muhasebeci, Muhasebe Eğitimi*

## **ABSTRACT**

New technology, competitiveness, dynamism and the changes in the business world that come with Industry 4.0 have all revealed the need for new competencies. This study aimed to analyze the outputs of higher education programs, which are required to be graduated to be an accounting professional in higher education institutions in Turkey, in the context of the competencies expected from future accounting professionals. The program outputs of the undergraduate departments that need to be graduated to become accounting professionals were analyzed with the content analysis technique using the NVivo 12 package program. At the end of the analysis, it has been determined to what extent the competencies that the future accounting professionals should have in the context of Industry 4.0 are included in the program outputs. The findings show that higher education institutions are aware of the importance of personal competencies in today's competitive world and it is important to train graduates with an optimal competency balance. Our research will help to provide a roadmap to align accounting education with developments in the world, to change, update or focus on teaching and learning approaches according to the requirements in the context of Industry 4.0.

## **KEYWORDS**

*Digital Technologies, Digital Skills, Soft Skills, Industry 4.0, Accountant, Accounting Education*

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 01.07.2022		<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 21.08.2022	
<i>Atf</i>	Çavuş, G. ve Önce, S. (2022). Geleceğin Muhasebe Profesyonellerinin Sahip Olması Gereken Yetkinlikler: Muhasebe Profesyoneli Olabilmek İçin Mezun Olunması Gereken Yükseköğretim Program Çıktılarının Analizi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 25 (25. Yıl Özel Sayısı), 497-510.		

<sup>1</sup> Bu makale, 18-22 Mayıs 2022 tarihinde Bolu'da düzenlenen 40. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu'nda sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş tam metnidir.

\* Arş. Gör., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gulsencavus@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8483-0121

\*\* Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sonce@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9828-1872

## GİRİŞ

İstihdam edilebilirlik; bireyin seçtiği mesleğe sahip olması, başarısını sürdürmeyi sağlayan; kendilerine, işgücüne topluma ekonomiye fayda sağlayan bilgiler, yetkinlikler, deneyimler ve kişisel özellikler kümesidir (Yorke, 2006, s.8). İstihdam edilebilirlik; beşeri sermaye, sosyal sermaye ve bireysel/kişisel nitelik bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden beşeri sermaye; mezunların becerilerini, yetkinlikleri ve iş deneyimlerini ifade etmektedir (Clarke, 2018, s.1926). İstihdam edilebilirlik, eğitimde önemli bir karar verme faktörüdür (Al-Htaybat vd., 2018, s.339). Çünkü eğitim kurumlarından biri olan üniversiteler, işverenlerin talep ettiği yetkinliklere sahip mezunların üreticileri olarak görülmektedir. Yükseköğretim sektöründe, mezunların istihdam edilebilirliği, mezun nitelikleri veya üniversite öğrencilerinin kurumda geçirdikleri süre boyunca geliştirmeleri gereken nitelikler, yetkinlikler ve anlayışlar kavramlarıyla aynı anlamda ele alınmaktadır. Üniversiteler tarafından benimsenen mezunlara kazandırılacak nitelikler arasında benzerlik vardır ancak üniversiteler kendi öğrenme çıktılarını belirleyerek devletin, iş dünyasının beklentilerini dikkate aldıklarını ve öğrencilere değerli bir üniversite deneyimi sunacaklarını vadedmektedir (Clarke, 2018, s.1924-1927).

Muhasebe profesyoneli adaylarından beklenen istihdam edilebilirlik yetkinlikleri hakkında, son otuz yılda gerçekleştirilen pek çok çalışma sonucunda kapsamlı bir literatür oluşmuştur. Bu çalışmalarda akademisyenler, işverenler, öğrenciler veya mezunlar ve profesyonel muhasebe kuruluşları tarafından görülen çeşitli yetkinliklerin önemine odaklanılmıştır. Öğrenciler; yükseköğretim programlarına sadece teorik bilgilere sahip olmak için değil aynı zamanda programdaki yetkinliklerin geliştirilmesinin gelecekte istihdam edilebilirliklerini artıracığına dair beklentilerinden dolayı da kayıt olmaktadır. Bu nedenle üniversitelerdeki eğitim programları, öğrencilerin istihdam edilebilirlik yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmada önemli bir rol oynamaktadır (Tan ve Lasward, 2018, s.403-404).

Dünyayı şekillendiren güç olarak tanımlanan mega trendler; işletmeler, toplumlar, ekonomiler, kültürler ve kişisel hayatlar üzerindeki geniş kapsamlı etkileriyle gelecek dünyayı dönüştürücü, global güçlerdir (www.pwc.com). Demografik (küresel nüfus artışı, yaşlı nüfusun artması, göç, kentleşme vb.), sosyal (bireyselleşme vb.), ekonomik (küreselleşme, kaynak kıtlığı vb.), çevresel (küresel ısınma vb.) mega trendler, dünyada yaşanan endüstri devrimlerinde etkili olmuştur. Yaşanan son devrim olan Endüstri 4.0 ya da 4. Sanayi Devrimi; fiziksel, dijital ve biyolojik dünyaları kaynaştıran, tüm disiplinleri, ekonomileri ve endüstrileri etkileyen, teknoloji tarafından şekillendirilen, gelişmekte olan bir iş dünyasını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Schwab, 2017, s. 12). Endüstri 4.0 kapsamında iş dünyası; insan, bilgi ve teknolojinin iç içe olduğu ve küreselleşmenin hızlandığı bir yer olmuştur (Gabriel ve Pessl, 2016, s.133). Endüstri 4.0'dan öncede muhasebe profesyonelleri teknolojinin yaygın olduğu dinamik iş ortamında faaliyet gösteriyordu. Ancak piyasaların küreselleşmesi sonucunda muhasebe profesyonellerinin çok çeşitli çalışma ortamlarında, ülkelerde ve kültürlerde etkin bir şekilde performans göstermeleri gerektiği için yeni yetkinliklere olan ihtiyaç artmıştır. Endüstri 4.0'dan kaynaklanan yetkinlik ihtiyaçlarındaki değişimler, daha önceki faktörlerden farklı olarak muhasebe mesleğini de önemli ölçüde etkilemektedir (Tsiligiris ve Bowyer, 2021, s.626-627).

Endüstri 4.0'ın muhasebe profesyonelleri üzerinde hem fırsatlar hem de zorluklar yaratacağı beklenmektedir. Bu gelişim trendiyle birlikte muhasebe profesyonellerinin dijital ve veri ile ilgili yetkinliklere sahip olması beklenmektedir. Çünkü muhasebe profesyonellerinin manuel olarak yaptığı kayıt, defter tutma, ödeme vb. işler artık Endüstri 4.0 bileşenleri olan bulut, blok zinciri, yapay zekâ, nesnelere interneti, sistem entegrasyonu aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (ACCA, 2016, s.4-5). Muhasebe profesyonellerinin yaptığı manuel temelli faaliyetleri dijitalleştirilmesi muhasebecinin işletmede katma değerli bir role geçmesine fırsat sağlayacaktır (IFAC, 2019, s.7). Hizmetlerde ve hizmetlerin sunulma biçimindeki değişiklik; teknoloji danışmanlığı, veri analizi ve müşterilere etkin bir şekilde verileri sunma gibi farklı becerilere sahip muhasebe personeli ihtiyacı yaratmıştır (Thomson Reuters, 2018, s.18). Bu dijital teknolojilerin kullanımı sayesinde, muhasebe profesyonelleri doğru, zamanında, gerçek zamanlı veriye erişebilecek ve bilgi kalitesi, güvencesi iyileştirilmiş olacaktır. Çeşitli paydaşlardan gelen finansal ve finansal olmayan bilgi talebi sonucunda muhasebe profesyonellerinin sayıların ötesine bakması gerektiğini, işletmenin diğer tüm bölümleriyle işbirliği yapmalarını, daha stratejik düşünmelerini ve davranmalarını gerektirmektedir. Profesyoneller, faaliyetlerini yerine getirirken yine mesleki yargılarda bulunmaya devam etmektedir. Ancak muhasebe profesyonellerinden; dürüstlük, bağımsızlık ve şüphecilik standartlarını tüm faaliyetlerinde en yüksek düzeyde uygulamaları gerektiren etik yetkinliklere de sahip olması beklenmektedir (ACCA, 2016, s. 5).

Kişiyi özgü yetkinliklere (Soft skills) iş dünyasının son zamanlarda daha fazla önem vermesiyle birlikte mezunların sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlik türünde kayda değer bir değişiklik olmuştur. Bu konuda Dünya Ekonomi Forumu; 2020 yılında geleceğin mesleklerinde bulunması gereken yetkinliklere

ilişkin yaptığı araştırmada geleceğin mesleklerinde bulunması gereken 25 yetkinliği sıralamıştır. Bu yetkinlikler arasında kişiye özgü yetkinlikler (soft skills) olarak adlandırılan yetkinlikler de yer almaktadır. Kişiye özgü yetkinlikler; bireylerarası, uzmanlaşmamış, ölçülmesi zor olan kişisel yetkinlikler ve sosyal yetkinliklerin kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Dixon vd., 2010, s.35). Eleştirel düşünme yetkinliği, duygusal zekâ, liderlik, esneklik, iletişim, dinamik problem çözebilme gibi yetkinlikler kişiye özgü yetkinliklerden bazılarıdır (World Economic Forum, 2020, s. 35-36). Muhasebe profesyoneli adayları için de kişiye özgü yetkinlikleri de içeren yetkinlik çerçeveleri de birçok uluslararası muhasebe meslek kuruluşu (CIMA, AICPA, IFAC) tarafından önerilmeye başlanmıştır (Dolce vd., 2020, s.62).

2008 Mali Krizi, Endüstri 4.0, COVID-19 salgını gibi önemli olayların ekonomi üzerinde önemli bir sistemik etkisi vardır. Bu faktörlerde mezunların istihdam edilebilirliğini ve sahip olması gereken yetkinlikleri etkilemiştir. İfade edilen tüm bu faktörler karşısında üniversitelerin müfredatlarını değişen yetkinliklere ve geleceğin iş dünyasına göre uyumlu hale getirmesine her zaman ihtiyaç duyulmaktadır (Tsiligiris ve Bowyer, 2021, s.626-627).

Bu doğrultuda araştırmamız geleceğin muhasebe profesyonellerinin sahip olması beklenen yetkinlik çerçevelerinin yükseköğretim lisans program çıktılarındaki durumunun analiz edilmesinden oluşmaktadır. Bu amaçla araştırmamızda öncelikle geçmişten günümüze muhasebe profesyoneli olmak için sahip olunması gereken yetkinliklerin sınıflandırılmasına ilişkin birtakım çerçeveler sunulmuştur. Daha sonra ülkemizdeki muhasebe profesyoneli olabilmek için mezun olunması gereken yükseköğretim lisans programlarının çıktıları araştırmada baz alınan çerçeve bağlamında analiz edilmiştir. Araştırmamız; literatürde yapılan muhasebe profesyonelleri için yetkinlikleri belirleme araştırmalarına katkı sağlamak, yükseköğretim kurumlarının eğitim programlarının dünyadaki gelişmelerle uyumlu hale getirmesini sağlamak, öğretme-öğrenme yaklaşımlarını Endüstri 4.0 bağlamındaki gereksinimlere göre değiştirme, güncelleme veya odak noktasını belirlemeye yardımcı olmak ve mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırmayı sağlamaya yardımcı olacaktır.

## 1. MUHASEBE PROFESYONELLERİ İÇİN YETKİNLİK VE YETKİNLİK KATEGORİLERİ

Yetkinlik kavramı; yüksek performansla bağlantılı olan ve işletmeye sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan kolektif ekip, süreç ve organizasyonel yetkinlikleri içeren bir dizi gözlemlenebilir performans boyutlarıyla birlikte bireysel bilgi, beceri, tutum ve davranışların tümü olarak tanımlanabilir. Bu tanıma dayalı olarak, yetkinlik geniş bir yelpazede bireysel, ekip veya organizasyonel yetkinlikler dahil olmak üzere aşağıdaki sıralanan bileşenleri kapsamaktadır:

- Mevcut iş performansıyla ilgili bilgi veya beceriler;
- Gelecekteki başarı için gerekli olan bilgi veya beceriler;
- Yüksek performanslı kişi veya ekiplerin entelektüel veya davranışsal en iyi uygulamaları;
- Organizasyonel performansı veya iş performansını artıran süreç yetkinlikleri;
- Rekabet avantajı sağlayan yeni düşünce veya davranış biçimleri

Yetkinlik tanımlamaları hızla değişen iş dünyası ihtiyaçlarını karşılamak için geliştikçe, yetkinliklerin neyi temsil ettiğine ilişkin tanım da değişmeye devam edecektir. (Athey ve Orth, 1999, s.216).

Günümüz muhasebe profesyoneli de artık geçmişin muhasebe profesyonelinin önemli ölçüde farklıdır. Geleceğin muhasebe profesyonelleri; mesleğe giriş anından emekliliğe kadar katma değerli bir odaklanmaya ihtiyaç duymaktadır (Bolt-Lee and Foster, 2003, s.34). Katma değerli bir odaklanma ise ancak hayatlarının başından sonuna kadar mesleki bilgi, becerilerini ve yetkinliklerini güncel kılmalarıyla mümkün olacaktır (İskender, 2011, s.44).

1980'li yıllardan itibaren muhasebe meslek kuruluşları, muhasebe profesyonellerini istihdam edenler ve akademisyenler, üniversitelerin muhasebe profesyonelleri adaylarının modern iş ortamı için gerekli olan yetkinliklerle sahip olunması konusunda araştırmalar yürütmektedir (Bui ve Porter, 2010, s.23-24). Bu yetkinliklerin bir kısmı geçmişten günümüze kadar hala güncelliğini korurken, bazıları çağdaş ve dinamik olarak değişmektedir (Al-Htaybat vd., 2018, s.339).

Yetkinlikleri tanımlama ve çeşitlendirme konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında Avustralya ve Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve ABD'deki profesyonel muhasebe kuruluşları (1999), profesyonel muhasebecilerin yetkinliklerini üç temel kategoride sınıflandırmıştır. Bu kategoriler; *işlevsel yetkinlikler* (teknik muhasebe uzmanlığı), *iş yetkinlikleri* ve *kişisel yetkinlikler* (stratejik düşünme ve yönetim; iletişim, liderlik ve kişilerarası beceriler; değişime uyum sağlamak ve küresel pazarlarda çalışmak)'dir.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu Eğitim Komitesi (IFAC, 2002), Birleşik Krallık Yüksek Öğretim Kalite Güvence Ajansı, standart belirleme ve akreditasyon kuruluşları ise muhasebe profesyonellerinin

yetkinliklerini; *teknik muhasebe yeterlilikleri, organizasyonel-ticari yetkinlikler ve kişisel yetkinlikler* olarak sınıflandırmıştır (Bui ve Porter, 2010, s.26).

Amerikan Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (AICPA, 1999) tarafından ilk olarak 1999 yılında yayınlanmaya başlanan muhasebe profesyonelleri yetkinlikleri; *işlevsel* (risk değerlendirme ve analiz, veri analiz ve yorumlama, raporlama, araştırma, sistem ve süreç yönetimi ve teknoloji), *kişisel* (etik davranış, profesyonel tutum, profesyonel yargıda bulunabilmek, işbirliği, liderlik, iletişim, proje yönetimi) ve *iş yetkinlikleri* (stratejik perspektif, sektörel ve küresel perspektif, süreç ve kaynak yönetimi, yönetim perspektifi, müşteri perspektifi) olarak üç kategoride belirlenmiştir<sup>2</sup>.

Amerikan Muhasebe Birliği (AAA, 2012), Yeni Nesil Muhasebeciler için Ulusal Bir Strateji Oluşturmak için yayınladıkları “The Pathways Commission” adlı raporda yetkinlikleri; *teknik bilgi, mesleki yetkinlikler ve mesleki dürüstlük, sorumluluk ve bağlılık* olarak sınıflandırmıştır (AAA, 2012, s.132 -133).

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurumu (IAESB, 2014), yetkinlikleri teknik yetkinlikler, mesleki beceri yetkinlikleri ve mesleki değerler, etik ve tutumlar olarak sınıflandırmıştır. IAESB, teknik yetkinliği “belirli bir standartta bir rolü yerine getirmek için mesleki bilgiyi uygulama yetkinliği” olarak tanımlamaktadır. İkinci yetkinlik türü olan mesleki beceri yetkinliği; “kişisel, kişilerarası ve iletişim, organizasyonel ve entelektüel beceriler- ve bunlarla bağlantılı öğrenme sonuçları ve yeterlilik düzeyi olmak üzere dört yetkinlik alanı” belirtmiştir (Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu, IAESB, 2014).

Lawson vd. 2014 yılında “The Pathways Commission”’un yaptıkları araştırmayı da dikkate alarak muhasebe eğitimcilerinin öğrencilere başarılı olmaları için gereken yetkinlikleri sağlamasına yardımcı olmak, böylece tüm muhasebe mezunlarını mesleklerini, organizasyonlarını ve toplumu ilerletmeleri için güçlendirmeyi sağlamak amacıyla bir çerçeve geliştirmiştir. Bu çerçevede yer alan yetkinlikler; temel yetkinlikler, geniş yönetim yetkinlikleri ve muhasebe yetkinlikleri olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır. Temel yetkinlikler kategorisinde; iletişim, sayısal yöntemler, analitik düşünme ve problem çözme, kişiye özgü yetkinlikler ve teknolojik yetkinlikler yer almaktadır. Geniş yönetim yetkinlikleri kategorisinde; liderlik, etik ve sosyal sorumluluk, süreç yönetimi ve iyileştirmesi, yönetim, risk ve uyum, diğer temel iş yetkinliklerinden oluşmaktadır. Muhasebe yetkinliklerinde ise dış raporlama ve analiz, planlama-analiz-kontrol, vergi: uyum-planlama, bilgi sistemleri, güvence-iç kontrol, mesleki değerler-etik-tutumlar yer almaktadır (Lawson vd., 2014, s.300).

Küresel Yönetim Muhasebecileri Birliği (CGMA, 2019) 2019 yılında 14 ülkeden 130 kuruluşun katılımı ile yüz yüze görüşmeler, yuvarlak masa masaları ve çevrimiçi anket araçlarıyla yönetim muhasebecilerinin ve işverenlerinin bilgi gereksinimlerini anlamalarına ve hem mevcut hem de istenen roller için gereken becerileri değerlendirmelerine yardımcı olmak için bir yetkinlik çerçevesi oluşturmuşlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre oluşturulan çerçevede yetkinlikler; teknik, iş, liderlik ve kişiye özgü yetkinlikler olmak üzere beş kategoride sınıflandırılmıştır. Çerçevede yer alan tüm yetkinlik kategorilerinin nesnellik, dürüstlük ve etik davranış ihtiyacı ile desteklenmesi gerekliliği ayrıca vurgulanmaktadır (CGMA; 2019, s.2).

Kanada Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Birliği (CPA); kamu, sektördeki ve devletteki işverenlerin muhasebe profesyonellerinden beklediği yetkinliklere ilişkin bir yetkinlik haritası oluşturmuştur. Bu yetkinlik haritası zaman içinde güncellenmektedir. Bu haritada yetkinlikler; teknik ve etkinleştirici yetkinlikler olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Teknik yetkinlikler; finansal raporlama, yönetim muhasebesi, strateji ve yönetim, denetim ve güvence, kurumsal finansman ve vergilendirmeyi kapsamaktadır. Etkinleştirici yetkinlikler ise etik ve mesleki değerler, liderlik, işbirliği, öz yönetim, değer katma, problem çözme, karar verme ve iletişim yetkinliklerini kapsamaktadır (CPA Canada, 2020).

Geleceğin muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken yetkinlik konusunda Tsiligiris ve Bowyer (2021); 2015-2021 yılları arasında muhasebe meslek kuruluşları tarafından yayınlanan raporlar ve geleceğin mesleklerinde aranan yetkinliklerle ilişkili ünlü kuruluşlar tarafından yayınlanan raporları içerik analizi ile inceleyerek bir çerçeve literatüre sunmuştur. Tsiligiris ve Bowyer (2021) tarafından gelecekteki muhasebe profesyonellerinin yetkinliklerine ait kategoriler ve alt kategoriler aşağıdaki Tablo 1’de yer almaktadır:

<sup>2</sup> <https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-functional>  
<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-personal>  
<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-business>

**Tablo 1: Geleceğin Muhasebe Meslek Mensupları için Önemli Yetkinliklerin Kategorileri ve Alt Kategorileri**

Yetkinlik Kategorileri	Yetkinlik Alt Kategorileri
<b>Etik Yetkinlikler</b>	<i>Teknik Etik Yetkinlikler</i>
	<i>Kişilerarası Etik Yetkinlikler</i>
<b>Dijital ve Veriyle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Temel Dijital Yetkinlikler</i>
	<i>İleri Dijital Yetkinlikler</i>
	<i>Veri Yetkinlikleri</i>
<b>İşle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Danışmanlık ve İş Danışmanlığı Yetkinlikleri</i>
	<i>Analitik Düşünme</i>
<b>Kişiyeye Özgü Yetkinlikler</b>	<i>Esneklik</i>
	<i>İletişim</i>
	<i>Yaşam Boyu Kişisel ve Mesleki Gelişme</i>
	<i>Eleştirel Düşünme</i>
	<i>Dinamik Problem Çözme</i>
	<i>Duygusal Zekâ</i>

Tablo 1’de görüldüğü üzere yetkinlikler dört temel kategoriye ayrılmıştır. Bu dört temel kategoriler; etik, dijital-veri ile ilgili, işle ilgili ve kişiyeye özgü yetkinliklerden oluşmaktadır. Etik yetkinlikler kendi arasında teknik etik ve kişilerarası etik yetkinlikler olarak ikiye ayrılmaktadır. Dijital ve veri ile ilgili yetkinlikler; temel dijital, ileri dijital ve veri yetkinlikleri olarak üç alt kategoriye ayrılmaktadır. Danışmanlık-iş danışmanlığı yetkinlikleri ve stratejik düşünme işle ilgili yetkinliklerin alt kategorileridir. Kişiyeye özgü yetkinlikler ise çerçevede esneklik, iletişim, yaşam boyu kişisel ve mesleki gelişme, eleştirel düşünme, dinamik problem çözme ve duygusal zekâdan oluşmaktadır. Söz konusu çerçevede yetkinlikler aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

**Etik Yetkinlikler***Teknikle İlgili Etik Beceriler:*

- Muhasebe meslek kuruluşlarının etik yönergeleri ve davranış kurallarına ait bilgilere sahip olma yetkinliği
- Girdi (örneğin; veri veya algoritmalar) ve çıktılarda (örneğin; muhasebe kayıtları, yapay zekâ destekli sistemlerde karar vermek vb.) etik sorunlara yol açabilecek bilinçsiz önyargıları ayırt edebilme yetkinliği

*Kişisel Etikle İlgili Yetkinlikler:*

- Dijital teknoloji tarafından üretilen ve kullanılan verilerin kalitesi söz konusu olduğunda doğru soruları sorma yetkinliği
- Kurumsal verilerin adeta bir bekçisi olarak hareket edilebilme yetkinliği

**Dijital Yetkinlikler ve Veri ile İlgili Yetkinlikler**

*Temel Dijital Yetkinlikler:* Halihazırda benimsenmiş temel teknolojilerle (örneğin; bulut, iş zekâsı, vergi beyannamelerinin dijitalleştirilmesi) dijital becerilerini geliştirme ve uzmanlaşma yetkinliği

*İleri Dijital Yetkinlikler:*

- Yeni ve gelişmiş teknolojilere aşina olma yetkinliği (örneğin; yapay zekâ, blockchain, gelişmiş iş zekâsı vb.)
- Programlama yetkinliği (örneğin; kullanıcı perspektifinden, bağlama dayalı vb.)

*Veri ile İlgili Yetkinlikler:*

- Veri yönetimi yetkinliği (örneğin; verinin doğruluğu, tutarlılığı, ilgi düzeyi)
- Veri analizi yetkinliği (örneğin; çeşitli veri türlerinin analizi ve sunumu)

**İşle İlgili Yetkinlikler***Danışmanlık ve İş Danışmanlığı Yetkinliği*

- Kuruluşun geçmişine ve dijital teknoloji sistemlerinin çıktılara ilişkin bilgidan yararlanan bir iç danışman gibi hareket edebilme yetkinliği
- Veriye dayalı karar vermeyi desteklemek için kuruluştan/işletmede departmanlar arasında işbirliklerini yapabilme yetkinliği
- Kuruluş genelinde çeşitli veri biçimlerini bir araya getirme yetkinliği

*Stratejik ve Analitik Düşünme:* Yapılacak işi daha geniş bağlamda anlama ve vizyona sahip olma yetkinliği.

### **Kişiy e Özgü Yetkinlikler**

*Uyarlanabilirlik:* Zor zamanlarda odaklanabilme yeteneği; uyarlanabilir düşünme; değişen çalışma ortamına uyum sağlama esnekliği yetkinliği

*İletişim:* İç ve dış paydaşlar arasında bağlantı görevi görebilecek çeşitli verilerin etkili iletişimini sağlayabilme yetkinliği

*Sürekli Kişisel ve Mesleki Gelişime Yaşam Boyu Yaklaşım:* Beceri geliştirmek, öğrenmekten vazgeçmemek, yeniden öğrenmek için kendi kendine motive etme yetkinliği

*Eleştirel Düşünme:* Daha yüksek bilişsel eleştirel düşünebilme, otomasyonun kullanımlarını ve sınırlılıklarını değerlendirebilme, çeşitli veri türlerini birleştirme ve sorgulama yetkinliği

*Dinamik Problem Çözme:* Belirsizliği kabul edebilme, zorluklar karşısında olumlu bir tutum benimseyebilme; gelişen varsayımları kullanarak çözümleri keşfedebilme yetkinliği

*Duygusal Zekâ:* Kendinizin ve başkalarının duygularının ve bu duyguların kişinin tepkilerini nasıl etkilediğinin farkında olma veya müşteriler ve iç paydaşlarla bağlantı kurmanın önemli bir bileşeni olarak empati yetkinliği

Yazarlar yaptıkları analiz sonucunda yukarıdaki çerçeveyi oluşturarak yetkinlikleri tanımlamış; geleceğin muhasebe profesyonellerinin teknolojik, dijital, etik ve kişiy e özgü yetkinliklere de sahip olması konusunda önemliliği vurgulamış ve başarı için bu yetkinliklere sahip olunmasının önemli olduğunu ifade etmiştir. Özellikle kişiy e özgü yetkinliklere sahip mezunlar yetiştirilmesi kişinin yaşamboyu mesleki gelişimini ve esnekliğini artıracaktır. Bu gelişim ise sürdürülebilirlik ve küresel-yerel vatandaşlığa katkı sağlayacaktır.

Tüm değişim ihtiyaçlarına uygun yetkinliklerin geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla ülkemizde yükseköğretim kurumları için Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi oluşturulmuştur. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi bilgi, beceri ve yetkinlikler bölümünden oluşmaktadır. Yetkinlikler bölümü; bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği, öğrenme yetkinliği, iletişim ve sosyal yetkinlik ve alana özgü yetkinliklerden oluşturulmuştur. Bu çerçeve, yükseköğretim programlarının tümünü kapsamaktadır (T.C. Yükseköğretim Kurulu)<sup>3</sup>

Ülkemizde muhasebe profesyonelleri için ayrıca hazırlanmış bir yetkinlik çerçevesi yoktur ve böyle bir çerçeveye ihtiyaç duyulmaktadır (Allahverdi vd., 2021, s.154). Bu nedenle araştırmamız; literatürde yapılan araştırmalar ve Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesini de dikkate alarak program çıktılarını analizi sonucunda yükseköğretim kurumlarının programlarını tüm bu değişimlere göre revize ve geliştirmesini sağlamak için bir yol haritası sunmaktadır.

## **2. ARAŞTIRMA**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında muhasebe profesyoneli olmak için mezun olunması gerekli lisans program çıktılarının, geleceğin muhasebe profesyonellerinden beklenen yetkinliklerin yer aldığı çerçeve ile Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında analiz edilmesidir.

### **2.2. Araştırmanın Katkısı**

Araştırmamız; Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında muhasebe profesyoneli olabilmek için mezun olunması gereken lisans programlarının çıktılarının, geleceğin muhasebe profesyoneli olacak mezunların sahip olması gereken yetkinlikler çerçevesinde incelenmesinden oluşmaktadır. Araştırma sonucu; yükseköğretim kurumlarında program çıktılarının dünyadaki gelişmelerle uyumlu hale getirmeleri için bir yol haritası sunmaktadır. Ayrıca yükseköğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitiminin, öğretme ve öğrenme yaklaşımlarını Endüstri 4.0 bağlamındaki gereksinimlere göre değiştirme, güncelleme veya odak noktasını belirlemeye yardımcı olacaktır.

### **2.3. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmamızın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren 197 yükseköğretim kurumundan oluşmaktadır. Bu kurumların 125’i devlet üniversitesi, 72’i ise vakıf üniversitesidir. Muhasebe profesyoneli olmak için mezun olunması gereken lisans programları YÖK Atlas üzerinden her üniversite için belirlenerek veri setine kaydedilmiştir. Daha sonra her bir üniversitenin web sitesinde ilgili lisans programlarının çıktılarına ulaşılmıştır. Muhasebe profesyoneli olmak için yükseköğretim kurumlarının hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans

<sup>3</sup> <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=10>

seviyesinde mezun olmak gerekmektedir. Denkliği sayılan lisans programları; ekonomi, ekonometri, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, uluslararası ilişkiler, muhasebe ve denetim, uluslararası finans, bankacılık ve sermaye piyasası, bankacılık ve finans, pazarlama, pazarlama yönetimi, turizm işletmeciliği ve turizm ve otel işletmeciliğidir (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, Madde 5a). Bu araştırma sadece lisans programlarını kapsamaktadır. Lisansüstü programlar örneklem kapsamında değildir. Söz konusu lisans programlarının yer aldığı yükseköğretim kurumlarında program çıktılarına üniversitelerin web sayfası aracılığıyla ulaşılmıştır. Muhasebe profesyoneli olmak için devlet üniversitelerinin 125 tanesinin 10 tanesinde ilgili lisans bölümleri yer almadığı için örneklemden çıkarılmıştır. Geriye kalan 115 üniversitede 1.140 programdan mezun olan öğrenciler muhasebe profesyoneli de olabilmektedir. 1.140 programdan 352 tanesinin verilerine ulaşılamadığı için örneklemden çıkarılmıştır.

Vakıf üniversitelerinde ise 72 tanesinin 10 tanesinde ilgili lisans bölümleri yer almadığı için örneklemden çıkarılmıştır. Geriye kalan 62 üniversitede 341 programdan mezun olan öğrenciler muhasebe profesyoneli de olabilmektedir. 341 programın 63 tanesinin program çıktılarına ulaşılamadığı için örneklemden çıkarılmıştır.

## 2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmamız kapsamında elde edilen veriler; nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Belirlenen kodlar, yetkinlik ve yetkinlik alt kategorileri temaları kapsamında sınıflandırılmıştır. Analiz esnasında Yükseköğretim Yetkinlik Çerçevesi'nde yer alan yetkinliklerin de program çıktılarında yer aldığı tespit edilmiş ve bu yetkinlikler bulgular bölümünde ayrıca raporlanmıştır. Program çıktılarından elde edilen veriler, muhasebe profesyonellerinden beklenen yetkinliklerin yer aldığı çerçeve ile Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında Nvivo12 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda yükseköğretim kurumlarına ait program çıktılarında geleceğin muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken yetkinliklerin sayısı frekans ve yüzde olarak raporlanmıştır.

## 3. BULGULAR

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında muhasebe profesyoneli olmak için mezun olunması gerekli lisans program çıktıları temel alınan yetkinlik çerçevesi doğrultusunda analiz edilmiştir. Tablo 2'de örneklemimizin tamamına ait sonuçlar yer almaktadır. Yetkinlik kategorilerine ilişkin dağılım incelendiğinde; en yüksek paya sahip temanın kişiye özgü yetkinlikler (%52) olduğu görülmüştür. En az paya sahip olan yetkinlik kategorisi ise %10 pay ile etik yetkinliklerdir. Son yıllarda oluşturulan yetkinlik çerçevelerinde kişiye özgü yetkinliklerin daha fazla yer almasının yükseköğretim program çıktılarına da yansıtıldığı araştırma bulgularında da gözükmektedir. Tablo 2'de her dört yetkinliğin alt kategorisinde yer alan temalara bakıldığında ise ileri dijital yetkinlik ve duygusal zekâ yetkinliğinin program çıktılarında yok denecek kadar az yer aldığı görülmektedir. Tüm yetkinlik alt kategorilerinde ise %17 pay ile dinamik problem çözme yetkinliğinin en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Geleceğin Muhasebe Meslek Mensupları için Önemli Yetkinliklerin Kategorileri ve Alt Kategorilerine Ait Program Çıktılarına Ait Bulgular**

Yetkinlik Kategorileri	Yetkinlik Alt Kategorileri	Frekans	Grup %	Genel%
<b>Etik Yetkinlikler</b>	<i>Teknik Etik Yetkinlikler</i>	365	%4	%10
	<i>Kişilerarası Etik Yetkinlikler</i>	492	%6	
<b>Dijital ve Veriyle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Temel Dijital Yetkinlikler</i>	718	%9	%21
	<i>İleri Dijital Yetkinlikler</i>	1	%0	
	<i>Veri Yetkinlikleri</i>	1.031	%12	
<b>İşle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Danışmanlık ve İş Danışmanlığı Yetkinlikleri</i>	973	%11	%16
	<i>Analitik Düşünme</i>	352	%4	

<b>Kişiyet Yetkinlikler</b>	<b>Özgü</b>	<i>Esneklik</i>	286	%3	%52
		<i>İletişim</i>	1.323	%16	
		<i>Yaşam Boyu Kişisel ve Mesleki Gelişme</i>	638	%7	
		<i>Eleştirel Düşünme</i>	619	%7	
		<i>Dinamik Problem Çözme</i>	1.416	%17	
		<i>Duygusal Zekâ</i>	38	%0	

Araştırmamızda baz alınan yetkinlik çerçevesinin yanı sıra analiz esnasında program çıktılarında önemli bir büyüklükte yer alan kişiyet özgü yetkinlikler de aşağıdaki Tablo 3’de yer almaktadır. Bu tabloda yer alan kişiyet özgü yetkinliklerden %28 payla takım çalışmasının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. En az paya sahip olan yetkinlik (%6) ise liderliktir.

**Tablo 3: Yetkinlik Çerçevesi Dışında Program Çıktılarında Yer Alan Kişiyet Özgü Yetkinlikler**

	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<i>Yenilikçi</i>	342	%11
<i>Girişimci</i>	143	%5
<i>Disiplinlerarası Çalışma</i>	438	%14
<i>Takım Çalışması</i>	858	%28
<i>Liderlik</i>	175	%6
<i>Bağımsız Çalışma</i>	516	%17
<i>Sorumluluk Alma</i>	408	%13
<i>Yaratıcı Düşünme</i>	221	%7

Araştırmanın ana örnekleme, verilerine ulaşılabilen devlet ve vakıf üniversitelerden oluşmaktadır. Yukarıda tüm örnekleme ait sonuçlara yer verdikten sonra örnekleme devlet ve vakıf üniversiteleri olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu doğrultuda devlet üniversitelerine ait program çıktılarında yer alan yetkinliklere ilişkin bulgular Tablo 4’de yer almaktadır. Devlet üniversitelerine ait verilerden elde edilen bulgulara bakıldığında %52 payla kişiyet özgü yetkinlikler ilk sırada yer almaktadır. En az paya sahip olan yetkinlik kategorisi ise %10 ile etik yetkinliklerdir. Yetkinliklerin alt kategorilerine bakıldığında ileri dijital yetkinlik ve duygusal zekâ neredeyse hiç paya sahip olmayan yetkinlik alt kategorileridir. %19 payla dinamik problem çözme yetkinliği, genel örneklem yetkinlik alt kategorilerine ait bulgularda olduğu gibi devlet üniversitelerine ait bulgularda da en yüksek paya sahiptir.

**Tablo 4: Geleceğin Muhasebe Meslek Mensupları için Önemli Yetkinliklerin Kategorileri ve Alt Kategorilerine Devlet Üniversitelerinin Program Çıktılarına Ait Bulgular**

<b>Yetkinlik Kategorileri</b>	<b>Yetkinlik Alt Kategorileri</b>	<b>Frekans</b>	<b>Grup %</b>	<b>Genel %</b>
<b>Etik Yetkinlikler</b>	<i>Teknik Etik Yetkinlikler</i>	262	%5	%10
	<i>Kişilerarası Etik Yetkinlikler</i>	226	%4	
<b>Dijital ve Veriyle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Temel Dijital Yetkinlikler</i>	459	%9	%21
	<i>İleri Dijital Yetkinlikler</i>	1	%0	
	<i>Veri Yetkinlikleri</i>	585	%12	
<b>İşle İlgili Yetkinlikler</b>	<i>Danışmanlık ve İş Danışmanlığı Yetkinlikleri</i>	710	%14	%18
	<i>Analitik Düşünme</i>	199	%4	



Kişiyetkinlikler	Özgü	Esneklik	181	%4	%52
		İletişim	798	%16	
		Yaşam Boyu Kişisel ve Mesleki Gelişme	307	%6	
		Eleştirel Düşünme	350	%7	
		Dinamik Problem Çözme	987	%19	
		Duygusal Zekâ	19	%0	

Devlet üniversitelerine ait verilerde baz alınan çerçeve dışındaki kişiyetkinliklere ait bulgular Tablo 5'te verilmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında; %29 pay ile en yüksek pay takım çalışması yetkinliği ile ilgilidir. En az paya sahip olan kişiyetkinlik ise girişimcilik ve liderliktir (%5). Genel örneklemin sonucu ile devlet üniversitelerine ait bu sonuç kıyaslandığında; tüm örnekleme girişimcilik ilk sırada yer alırken, devlet üniversitelerine ait bulguda liderlikle aynı paya sahip olmuştur.

**Tablo 5: Devlet Üniversitelerine Ait Program Çıktılarında Yetkinlik Çerçevesi Dışında Yer Alan Kişiyetkinlikler**

	Frekans	%
Yenilikçi	265	%13
Girişimci	100	%5
Disiplinlerarası Çalışma	271	%13
Takım Çalışması	600	%29
Liderlik	107	%5
Bağımsız Çalışma	401	%19
Sorumluluk Alma	210	%10
Yaratıcı Düşünme	115	%6

Vakıf üniversitelerine ait program çıktılarında yer alan yetkinliklere ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır. Tüm örnekleme ve devlet üniversitelerine ait elde edilen bulgularla benzer olarak en az paya sahip yetkinlik %12 ile etik yetkinliklere aittir. En yüksek paya ait yetkinlik ise diğer bulgularla benzer olmak üzere %53 payla kişiyetkinliklere aittir. Yetkinlik alt kategorilerine ait bulgulara bakıldığında ise; ileri dijital yetkinlikler ve duygusal zekâ neredeyse hiç paya sahip değildir. En yüksek paya sahip yetkinlik alt kategorisi ise %17 payla iletişimdir. Tüm örnekleme ve devlet üniversitelerine ait bulgularda en yüksek pay dinamik problem çözme iken bu durum vakıf üniversitelerinde iletişim yetkinliği olarak bulunmuştur.

**Tablo 6: Geleceğin Muhasebe Meslek Mensupları için Önemli Yetkinliklerin Kategorileri ve Alt Kategorilerine Vakıf Üniversitelerinin Program Çıktılarına Ait Bulgular**

Yetkinlik Kategorileri	Yetkinlik Alt Kategorileri	Frekans	Genel %	Genel %
Etik Yetkinlikler	Teknik Etik Yetkinlikler	103	%3	%12
	Kişilerarası Etik Yetkinlikler	266	%8	
Dijital ve Veriyle İlgili Yetkinlikler	Temel Dijital Yetkinlikler	259	%8	%23
	İleri Dijital Yetkinlikler	-	%0	
	Veri Yetkinlikleri	446	%14	
İşle İlgili Yetkinlikler	Danışmanlık ve İş Danışmanlığı Yetkinlikleri	263	%8	%13
	Analitik Düşünme	153	%5	

<b>Kişiyeye Yetkinlikler</b>	<b>Özgü</b>	<i>Esneklik</i>	105	%3	%53
		<i>İletişim</i>	525	%17	
		<i>Yaşam Boyu Kişisel ve Mesleki Gelişme</i>	331	%10	
		<i>Eleştirel Düşünme</i>	269	%8	
		<i>Dinamik Problem Çözme</i>	429	%14	
		<i>Duygusal Zekâ</i>	19	%0	

Yukarıda verilen kişiyeye özgü yetkinliklerin yanı sıra vakıf üniversiteleri program çıktılarında bulunan ve önemli derecede yer alan kişiyeye özgü diğer yetkinlikler de Tablo 7’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara bakıldığında %4 ile girişimci en az paya sahip kişiyeye özgü yetkinlik iken, %25 payla takım çalışması en yüksek kişiyeye özgü yetkinlik olarak bulunmuştur.

**Tablo 7: Vakıf Üniversitelerine Ait Program Çıktılarında Yetkinlik Çerçevesi Dışında Yer Alan Kişiyeye Özgü Yetkinlikler**

	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
<i>Yenilikçi</i>	77	% 7
<i>Girişimci</i>	43	% 4
<i>Disiplinlerarası Çalışma</i>	167	% 16
<i>Takım Çalışması</i>	258	%25
<i>Liderlik</i>	68	%7
<i>Bağımsız Çalışma</i>	115	%11
<i>Sorumluluk Alma</i>	198	% 19
<i>Yaratıcı Düşünme</i>	106	% 10

Yapılan analiz sonucunda geleceğin muhasebe profesyonellerinde gerekli yetkinlikleri tanımlayan bir çerçevede hem tüm örnekleme hem de devlet ve vakıf üniversitelerine ait bulgularda etik yetkinlikler en az paya sahip olan kategori olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre Endüstri 4.0’ın getirdiği dijitalleşme ile birlikte önem kazanan dijital yetkinlikler ve son zamanlarda tüm meslek gruplarında önemi vurgulanan kişiyeye özgü yetkinlikler, program çıktılarında öne çıkarken etik yetkinliklerin arka planda kaldığı görülmektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim ile muhasebe adaylarının tüm yetkinlik kategorilerinde optimal bir yetkinlik dengesinin kazandırılmasının hedeflenmesi uygun olacaktır.

Hem genel örneklem hem de devlet üniversitelerine ait bulgularda en fazla bulunan yetkinlik alt kategorisi dinamik problem çözmedir. Vakıf üniversitelerinde ise iletişim yetkinliği yüksek paya sahip olarak tespit edilmiştir. İşletmeler, geleceğin yetkinlikleri için en önemli yetkinlikler arasında dinamik problem çözme ve iletişim yetkinliğinin olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü Endüstri 4.0 ile birlikte gelen dijitalleşme, söz konusu yetkinliklerin yerini alamayacaktır (CA NZ, 2017, s.2).

Yetkinlik alt kategorilerine ait bulgularda ise tüm örneklem gruplarında ileri dijital yetkinlikler ve duygusal zekâ en az bulunan yetkinlik alt kategorisi olarak tespit edilmiştir. Program çıktılarında ileri dijital yetkinliklerin daha az paya sahip olması, Endüstri 4.0’la birlikte geleceğin muhasebe profesyonellerinin yapay zekâ, blockchain, iş zekâsı, programlama gibi uygulamalara ilişkin yetkinlikleri kazandırmaya daha fazla önem vermeleri gerektiğini göstermektedir.

Duygusal zekâ yetkinliğinin diğer yetkinliklere göre daha az paya sahip olması araştırmanın bir diğer bulgusudur. Ancak araştırmalar, duygusal zekânın muhasebe profesyonellerinin başarısını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadır (ACCA, 2020, s.49). Dijital modellerin etkinliğini en üst düzeye çıkarmak ve dijital sistemler tarafından gerçekleştirilemeyen görevleri gerçekleştirmek için duygusal zekâ gibi kişiyeye özgü yetkinlikler de gerekli olmaktadır. Aynı zamanda dijital teknolojilerin benimsenmesiyle birlikte muhasebe profesyonellerinin müşteriler, diğer önemli iç ve dış paydaşlarla bağlantı kurmak için daha fazla ilişki halinde olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla muhasebe profesyonellerinin müşteri beklentilerini anlama, istenen sonuçları karşılama, değer yaratma becerine de sahip olmaları beklenmektedir (ACCA & CA ANZ, 2019, s.18). Bu nedenle program çıktılarında duygusal zekâ yetkinliğinin de muhasebe profesyonellerine kazandırılması önem taşımaktadır.

Tüm bu yetkinlikler dışında verilerin analizinde yükseköğretim yetkinlik çerçevesi ve diğer araştırmalarda yer alan ancak araştırmamız kapsamında baz aldığımız yetkinlik çerçevesi dışında kalan takım çalışması, liderlik, girişimci gibi kişiye özgü yetkinliklerin de program çıktılarında yer aldığı tespit edilmiştir. Tüm örnekleme, devlet üniversitelerinde ve vakıf üniversitelerinde en az payla ilk ve ikinci sırada liderlik ve girişimcilik yetkinlikleri yer almaktadır. Liderlik, her ne kadar baz aldığımız çerçevede yer almasa da kişiye özgü yetkinlikler ve AICPA'nın muhasebe yetkinlik kategorileri arasında yer almaktadır (AICPA, 2018, s.2). Muhasebe profesyonellerinde liderlik özelliğinin yer alması etik davranışları teşvik etmede önemli bir yetkinlik olarak vurgulanmaktadır (ACCA, 2017, s.17).

Tüm örneklem ve alt örneklem gruplarında takım çalışması en yüksek payla ilk sırada yer alınmaktadır. Muhasebe profesyonellerinin finansal strateji, yatırım, performans açıklamaları ve kuruluş içindeki ve dışındaki paydaşların çatışan beklentilerini yönetmeleri gerekecektir. Bu nedenle takım çalışmasının geleceğin muhasebe profesyonelleri için hayati öneme sahip olduğu kabul edilmektedir (ACCA, 2016, s.8).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yetkinlik kavramı pek çok bileşenden oluşmaktadır. Küreselleşen iş dünyası, değişen teknoloji, bilgi ve iletişim teknolojilerinin artan önemi insan kaynaklarının sahip olması gereken yetkinlik bileşenlerinde değişim yaratmıştır.

İnternet'in ortaya çıkması, hızlı teknolojik gelişme, Endüstri 4.0 ve Covid-19 pandemisi gibi yaşanan değişimler nedeniyle yeni teknolojiler yetkinliklerin üzerinde bir dönüşüme yol açmıştır. Günümüz dünyasında muhasebe profesyonellerinin dijital teknolojilerin kullanımlarını ve sınırlılıklarını, yalnızca muhasebe işleviyle sınırlı kalmayıp, daha geniş iş bağlamında anlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla geleceğin muhasebe profesyonellerinin işletmeye katma değer sağlamak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için dijital yetkinliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Günümüzde yaşanan değişimler, artık kişiye özgü yetkinliklere (soft skills) sahip nitelikli insan kaynağı yetiştirilmesine odaklanmıştır. Geleceğin muhasebe profesyonellerinin de iletişim, duygusal zekâ, dinamik problem çözme gibi söz konusu kişiye özgü yetkinliklere sahip olması gerektiği muhasebe meslek kuruluşları, diğer kuruluşlar ve literatürde yapılan araştırmalarda görülmektedir.

Bir ülkenin büyümesi ve gelişmesi için yetkin insan kaynağının geliştirilmesinin belkemiği olan eğitim sektörü, istihdam sektöründeki yetkinlik beklentilerindeki değişimden büyük ölçüde etkilenmektedir. Özellikle yükseköğrenim kurumları, mezunların istihdam edilebilirliklerini sağlamak ve artırmak için iş dünyasının değişen yetkinlik taleplerine sahip insan kaynağı yetiştirmeye önem vermektedir. Geleceğin muhasebe profesyonellerini yetiştiren yükseköğretim kurumları ve yükseköğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitiminin de bir bütün olarak yaşanan bu dönüşümler doğrultusunda ele alınması gerekmektedir.

Bu bağlamda araştırmamızda geleceğin muhasebe profesyonellerinde bulunması gereken yetkinliklerin güncel bir çerçevesini kullanarak, muhasebe meslek mensubu yetiştirmek amacıyla eğitim verilen programların çıktılarında, bu yetkinliklerin ne derecede hedeflendiği incelenmiştir.

Araştırmamızın sonucu, yükseköğretim kurumlarının günümüzün rekabetçi dünyasında kişiye özgü yetkinliklerin öneminin farkında olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra dijitalleşmenin artmasıyla birlikte dijital yetkinlikler ve kişiye özgü yetkinlere verilen önem sonucunda; etik yetkinlikler, söz konusu yetkinliklerin arka planında kalmıştır. Buradan hareketle geleceğin muhasebe profesyoneli adaylarının optimal bir yetkinlik dengesine sahip olacak şekilde mezun edilmesinin hedeflenmesinin önemli olduğu görülmektedir.

Analiz sonucunda dijital yetkinliklerin payı yer alsa da ileri dijital yetkinliklere verilen önemin henüz program çıktılarına tam yansıtılmadığı görülmektedir. Geleceğin muhasebe profesyonellerinin ileri dijital teknolojilerin kullanımlarını ve sınırlılıklarını, yalnızca muhasebe işleviyle sınırlı kalmayıp, daha geniş iş bağlamında anlamaları gerekmektedir. Çünkü ileri dijital yetkinliklere sahip muhasebe profesyonelleri, muhasebe mesleğinin rolünü yeniden şekillendirerek işletmelere değer katmak için yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu nedenle muhasebe profesyonellerinin yetişmesinde paydaşlardan biri olan yükseköğretim kurumlarında ileri dijital yetkinliklerin kazandırılması hedeflenmeli ve verilen muhasebe eğitimi ile ilgili müfredata ileri dijital yetkinlikleri kazandıracak dersler eklemelidir.

Araştırmamız dijital sistemler tarafından gerçekleştirilemeyen görevlerde duygusal zekâ gibi insani yeteneklerin mezunlara kazandırılmasının önemini de ortaya koymaktadır. Tüm yetkinlikler birbiri ile etkileşim halindedir. Bu nedenle daha önce de vurgulandığı gibi kişiye özgü yetkinliklerin de kazandırıldığı bir yetkinlik dengesine sahip muhasebe profesyonelleri yetiştirmek önemlidir. Duygusal zekâ yetkinliği de dijital ve ileri dijital yetkinliklerin etkinliğini artırmak için muhasebe eğitiminde ve yükseköğretim

programlarında verilen eğitimde öğrencilere kazandırılması gereken önemli bir yetkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Duygusal zekâ, liderlik ve girişimcilik gibi kişiye özgü yetkinlikleri geleceğin muhasebe profesyonellerine kazandırabilmek için muhasebe eğitimine proje tabanlı öğrenme, simülasyonlar, vaka çalışmaları, deneyimsel öğrenme, takım çalışması görevleri ve ders dışı etkinlikler gibi iş yaşamına entegre edilmiş bir öğrenme yaklaşımlarını da içeren uygulamalar entegre edilebilir.

Muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken yetkinlikler konusunda yapılan araştırmalar oldukça zengindir. Ancak yükseköğretim kurumları, meslek kuruluşları ve diğer tüm paydaşların bir araya gelerek muhasebe profesyonelleri için genel bir yetkinlik çerçevesi hazırlanması ihtiyacı görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmamız yükseköğretim eğitimi sonucunda mezunlarda hedeflenen yetkinliklere ilişkin mevcut durumu ortaya koyan bir araştırma niteliği taşımaktadır.

Aynı zamanda araştırmamız sonucunda elde edilen bulgular muhasebe profesyoneli olabilmek için mezun olunması gereken lisans programlarının tasarımı, öğretme veya öğrenme yaklaşımları, programların çıktılarını söz konusu yetkinlikleri sağlayacak şekilde düzenlemede bir yol haritası olabilir. Bu yetkinliklerin yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimde kazandırılması; yükseköğretim kurumlarından mezun olan öğrencilerin istihdam edilebilirliğini etkileyecek, muhasebe profesyonellerinin fonksiyonunun katma değere dönüşmesinde de önemli bir rol oynayacak, iş dünyası ve muhasebe eğitimi arasında boşluğun giderilmesini sağlayacaktır düşüncesindeyiz.

**KAYNAKÇA**

- Al-Htaybat, K., Alberti-Alhtaybat, L. V., Alhatabat, Z. (2018) "Educating digital natives for the future: accounting educators' evaluation of the accounting curriculum" *Accounting Education*, 27:4, 333-357, DOI: 10.1080/09639284.2018.1437758
- Allahverdi, M., Alagöz, H. M., Alagöz, A. (2021). "Muhasebe Mesleğinin Gelişen Doğasında Yetkinlik Kavramı" *Muhasebe ve Denetime Bakış*, s.63, ss.139-158
- American Accounting Association (AAA). (2012). "The Pathways Commission, In Pursuit of Accounting's Curricula of the Future" <http://commons.aaahq.org/posts/c0a7037eea>
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2017). Erişim Tarihi: 18.03. .2022. <https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-personal>.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2018). "The AICPA Pre-certification Core Competency Framework" <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/interestareas/accountingeducation/resources/downloadabledocuments/aicpa-pre-certification-core-competency-framework.pdf>
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2016) "Professional accountants – The future: Drivers of change and future skills" (pp. 1–88). The Association of Chartered Certified Accountants. <https://www.accaglobal.com/gb/en.html>
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2017) "Professional accountants – the future: Ethics and trust in a digital age" <https://www.accaglobal.com/gb/en/technical-activities/technical-resources-search/2017/august/ethics-and-trust-in-a-digital-age.html#:~:text=The%20professional%20accountant%20of%20the,these%20lies%20the%20ethical%20quotien>
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2019) "Audit and technology" <https://www.accaglobal.com/gb/en.html>
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2020) "Digital accountant" <https://www.accaglobal.com/gb/en.html>
- Athey, T. R., Orth, M. S. (1999) "Emerging Competency Methods For The Future. *Human Resource Management*" Fall 1999, Vol. 38, No. 3, pp. 215–226
- Bolt-Lee, C., Foster, S. D. (2003) "The Core Competency Framework: a new element in the continuing call for accounting education change in the United States" *Accounting Education* 12 (1), 33-7
- Bui, B., Porter, P. (2010) "The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study, *Accounting Education: an international journal*" 19:1-2, 23-50, DOI: 10.1080/09639280902875556
- Clarke, M. (2018) "Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context" *Studies in Higher Education* 43:11, 1923-1937, DOI: 10.1080/03075079.2017.1294152
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010) "The importance of soft skills" *Corporate Finance Review*" 14(6), 35-38. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/751644804?accountid=458>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., Ghislieri, C. (2020) "The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations, *Accounting Education*, 29:1, 57-76, DOI: 10.1080/09639284.2019.1697937
- Gabriel, M., Pessl, E. (2016) "Industry 4.0 and sustainability impacts: Critical discussion of sustainability aspects with a special focus on future of work and ecological consequences" *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara*, 14(2), 131.
- International Federation of Accountants (IFAC). (2019) "Future-fit accountants: CFO & Finance function roles for the next decade" p. 16. International Federation of Accountants. ISBN 978-1-60815-418-0. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/publications/future-fit-accountantsroles-next-decade>
- İskender, H. (2011) "Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları Ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü" Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi
- Kanada Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Birliği (CPA). (2020) "Competency Framework"
- Küresel Yönetim Muhasebecileri Birliği (CGMA, 2019) "Competency Framework 2019 Update"
- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., Sundem, G. L., Wolcott, S. K., Wouters, M. J. F. (2014) "Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education" *Issues In Accounting Education*, American Accounting Association Vol. 29, No. 2 DOI: 10.2308/iace-50673 2014 pp. 295–317
- Schwab, K. (2017) "The fourth industrial revolution. *Currency*"
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu
- T.C. Yükseköğretim Kurulu. (Erişim Tarihi: 17.03.2022). <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=10>
- Tan, L. M., Laswad, F. (2018) "Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?" *Accounting Education*, 27:4, 403-432, DOI: 10.1080/09639284.2018.1490189
- Thomson Reuters. (2018) "The accountant of tomorrow. Accountancy in 2028 Survey" <https://tax.thomsonreuters.co.uk/wp-content/private/pdf/uk/report/Thomson-Reuters-Accountant-of-Tomorrow-Report.pdf>

Tsiligiris, V., Bowyer, D. (2021) “Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education” *Accounting Education*, 30:6, 621-649, DOI: 10.1080/09639284.2021.1938616

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (AESB) (2014).

World Economic Forum (2020) “The Future of Jobs Report 2020”

Yorke, M. (2006) “Employability in higher education: what it is – what it is not” *The Higher Education Academy İnternet Siteleri*

<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-business>.

<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-functional>

<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-functional>

<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-personal>

<https://us.aicpa.org/interestareas/accountingeducation/resources/accounting-core-competencies-business>